



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

Nit. 892280033-1

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

¡Un Hospital De Brazos Abiertos!

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SUBPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DOCUMENTO: PLAN

CÓDIGO: AGATHPL7

VERSIÓN No: 1

Aprobó: 22/01/2024
Nombre: Ruby Burgos Iglesias
Cargo: Gerente
Revisó: 18/01/2024
Nombre: Arnaldo Sánchez Barrios
Cargo: Subgerente Administrativo
Elaboró: 18/01/2024
Nombre: Wilson Zúñiga Muñoz
Cargo: Profesional Universitario

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
2.1.	Objetivo General.....	4
2.2.	Objetivos específicos	4
3.	JUSTIFICACIÓN.....	5
4.	CAPITULOS	7
4.1.	LINEAMIENTOS NORMATIVOS	7
4.2.	LINEAMIENTO CONCEPTUAL.....	8
4.3.	LINEAMIENTO PEDAGÓGICO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	11
4.4.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
4.5.	POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....	13
4.6.	EJES TEMATICOS	13
4.7.	PRESUPUESTO	15
4.8.	LÍNEAS PRIORITARIAS DE CAPACITACIÓN	15
4.8.1.	LINEA 1 – Entrenamiento y actualización profesional, técnico y auxiliar de procesos de apoyo misional a los servidores públicos del hospital.	15
4.8.2.	LINEA 2 – Inducción y reintucción en el puesto de trabajo.....	15
4.8.3.	LINEA 3 – Apoyo a programas de educación formal	17
4.9.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	17
4.10.	SOCIALIZACIÓN	17
5.	CONTROL DE CAMBIOS.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., reconociendo la necesidad de mantener el alto rendimiento en sus funcionarios, ha diseñado el presente Plan Institucional de Capacitación que traerá grandes beneficios en el fortalecimiento y afianzamiento intelectual, de habilidades, y destrezas ya que está orientado a mejorar el nivel cognitivo y técnico de todos los funcionarios en lo referente a sus competencias laborales individuales y de grupo.

El presente documento ha sido diseñado de acuerdo a las necesidades de capacitación y formación presentadas por las diferentes áreas funcionales y por colaboradores de la institución del Hospital universitario de Sincelejo E.S.E.

El PIC 2024 del hospital, contribuirá a que todos los funcionarios puedan desempeñarse en sus diferentes puestos de trabajo con un alto rendimiento laboral, con compromiso, mejores competencias laborales y un alto sentido de pertenencia.

Por otra parte, la institución es consciente de la necesidad de brindarles tanto internos como externos para su continua formación y en donde ellos puedan profundizar y actualizar sus conocimientos y luego implementarlos en los diferentes procesos que desarrollan al interior del hospital y en sus respectivas áreas.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General

Ofrecer oportunidades de formación y capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, para fortalecer las competencias laborales de los mismos y apoyar a que se cumpla la misión de la institución.

2.2. Objetivos específicos

- ◆ Aportar nuevos conocimientos a los funcionarios del hospital en temas relacionados con sus áreas de desempeño.

- ◆ Contribuir al desarrollo del recurso humano en todas las dimensiones del conocimiento.
- ◆ Comprometer a todo el personal del hospital en el desarrollo y ejecución de las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos que promueve el estado en sus respectivas entidades.
- ◆ Estimular a los servidores públicos para que se comprometan con el cumplimiento de los objetivos del hospital a través de sus conocimientos, habilidades y actitudes en logro y cumplimiento de los objetivos del hospital.
- ◆ Abrir espacios de oportunidades de apropiación de conocimientos para que los funcionarios puedan elevar sus niveles de motivación, satisfacción tanto personal como laboral.
- ◆ Definir los ejes temáticos para la capacitación enfocados en el desarrollo de las competencias personales y laborales de los servidores públicos del Hospital, que consolidan en este una cultura corporativa de cambio, servicios, eficiencia orientada al ciudadano.

3. JUSTIFICACIÓN

El estado colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP ha establecido normas que reglamentan, determinan y direccionan el funcionamiento, comportamiento y responsabilidades de sus instituciones frente a sus diferentes actores, tales como: servidores públicos, contratistas, usuarios, pacientes, comunidad en general.

En tal sentido, y atendiendo específicamente lo concerniente a lo que establece la Constitución Política Colombiana y el Decreto 1567 de 1.998 en los que obliga a las instituciones públicas a propiciar espacios de formación y capacitación a sus trabajadores, el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., actualiza el Plan Institucional de Capacitación, PIC 2024, como instrumento que ayude a fortalecer el conocimiento de su talento humano debido a los constantes cambios organizacionales y de normatividad que se generan.

El Decreto 1567 en su artículo 4 define el concepto de capacitación como: “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

La anterior definición, presenta un concepto integral porque enmarca procesos de formación que redundan en el desarrollo y fortalecimiento del conocimiento individual y colectivo, de las habilidades y al cambio de actitud que contribuye al cumplimiento misional del hospital, a la prestación de un buen servicio, al complemento de la formación profesional, técnica y tecnológica de los funcionarios y a mantener un adecuado comportamiento basado en principios éticos.

La implementación del PIC 2024, contribuirá al mejoramiento continuo en los procesos institucionales, a la promoción del crecimiento personal y de las competencias básicas del talento humano. Así mismo, promoverá el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades.

En virtud de lo anterior, el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., a través de la Unidad de Talento Humano, ha coordinado y diseñado instrumentos de recolección de la información en lo referente a las necesidades de capacitación y formación de sus servidores públicos para establecer el contenido temático de las capacitaciones a realizar durante la vigencia 2024.

Se capacitará en los temas demandados por las diferentes unidades funcionales y en aquellos que la norma determina como obligatorios.

4. CAPITULOS

4.1.LINEAMIENTOS NORMATIVOS

NORMA	CONCEPTO
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

<p>Decreto 648 de 2017</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.</p>
<p>Resolución 390 del 03 de mayo de 2017</p>	<p>Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.</p>
<p>Decreto Ley 894 de 2017</p>	<p>Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.</p>

4.2.LINEAMIENTO CONCEPTUAL

4.2.1. Capacitación

El Decreto 1567/98 en su Art. 4 define: “la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

4.2.2. Formación

La formación, según la norma, se define como los procesos que tiene como objetivo específico desarrollar y fortalecer el concepto de ética del servicio público y la cual está fundamentada en los diferentes principios que rigen la función administrativa, tales como, buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.



4.2.3. Educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano)

Según el Decreto 2888 de 2.007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

4.2.4. Educación Informal

"Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados". Decreto 1567 de 1.998

4.2.5. Educación Formal

La EF se define como aquella ofrecida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y que conducen a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

4.2.6. Entrenamiento en el puesto de trabajo

De acuerdo al Decreto 2888 de 2007, se define como la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

4.2.7. Programas de Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Decreto Ley 1567 de 1.998

4.2.8. Programas de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto Ley 1567 de 1.998).

4.2.9. Competencias Laborales

Según la Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”. El Decreto 2539 de 2005 define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.



4.3.LINEAMIENTO PEDAGÓGICO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje (DAFP y ESAP (2008). Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC).

4.4.PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Decreto 1567 de 1998, la Capacitación deberá regirse por los siguientes principios:

PRINCIPIO	CONCEPTO
COMPLEMENTARIEDAD	La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de propósitos institucionales.
INTEGRALIDAD	La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

<p align="center">OBJETIVIDAD</p>	<p>La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos.</p>
<p align="center">PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN</p>	<p>Las políticas, planes y programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.</p>
<p align="center">PARTICIPACIÓN</p>	<p>Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.</p>
<p align="center">INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA</p>	<p>La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones en la materia.</p>
<p align="center">PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA</p>	<p>En todos los casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.</p>
<p align="center">ECONOMÍA</p>	<p>Siempre se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.</p>
<p align="center">ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA</p>	<p>La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.</p>

4.5.POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

La formación y capacitación para los servidores públicos del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, se centra y fundamenta en la necesidad de mantener actualizados a los funcionarios en los cambios normativos que rigen el ejercicio de la función pública, así como en brindarles la oportunidad de apropiarse de conocimientos en temas relacionados con el desempeño de sus funciones y responsabilidades, y el desarrollo de sus competencias del cargo respectivo.

4.6.EJES TEMATICOS

Los ejes temáticos que a continuación se describen, tienen como objetivo agregar valor a la formación y de paso, al desempeño del servidor público contribuyendo a su desarrollo integral y al desarrollo de sus funciones dentro del hospital.

EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

De Acuerdo al Manual Operativo del MIPG (2019), el cual dice (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Por lo anterior, este eje, busca en las entidades lo siguiente:

*Consolidar un aprendizaje que se adapte fácilmente y transforme los escenarios de análisis y retroalimentación.

* Construir espacios y procesos, creación de ideas, experimentación, innovación e investigación que conlleven al fortalecimiento de los grupos de valor y la gestión del estado.

* Usar y promover las nuevas tecnologías para que los grupos de valor accedan fácilmente a la informática pública.

* Promoción de una cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento tanto en los servidores como en las entidades.

* Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

* Estén en avanzada y actualizados en los temas que son de su competencia.

	GESTION CLINICA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC		
CÓDIGO	AGATHPL7	VERSIÓN	1
		APROBACION	2023

(Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).

Es así, las capacitaciones y el entrenamiento, se consideran como una estrategia generadora de cambios en las organizaciones.

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

“Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).



4.7.PRESUPUESTO

Los recursos destinados para darle cumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, se utilizarán en el fortalecimiento de los conocimientos básicos y técnicos del personal administrativo y asistencial de apoyo a los servicios misionales del hospital, así como también al desarrollo del perfil de los servidores públicos de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente que requiere la conformación de equipos de trabajo de alto impacto y desempeño, garantizando la permanente actualización de los mismos, logrando así, un mejoramiento de las competencias laborales de los servidores en referencia.

El Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., procurará en cumplimiento del objetivo del presente Plan Institucional de Capacitación, que todos sus servidores públicos reciban formación en los términos que indica la normatividad vigente y hasta el alcance del presupuesto.

4.8.LÍNEAS PRIORITARIAS DE CAPACITACIÓN

El Hospital, continúa con las líneas prioritarias de capacitación y estarán enfocadas hacia la integración y consolidación de equipos de trabajo de alto desempeño, ejecución que requiere de la participación de los mismos beneficiados.

4.8.1. LINEA 1 – Entrenamiento y actualización profesional, técnico y auxiliar de procesos de apoyo misional a los servidores públicos del hospital.

Incluye actividades de formación, cursos, seminarios, congresos, talleres y otras capacitaciones que podrán realizarse en forma presencial al personal interno de la institución.

4.8.2. LINEA 2 – Inducción y reinducción en el puesto de trabajo Inducción

El Programa de Inducción es un proceso que va orientado a que el empleado se integre a la cultura organizacional del Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. La disposición del nuevo empleado vinculado en periodo de prueba al programa se **debe** tener en cuenta en la evaluación de dicho período.



Objetivos

Los objetivos de la inducción con respecto al empleador según el Decreto Ley 1567 de 1998 son:

- ◆ Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ◆ Familiarizarlo al servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- ◆ Instruirlo al empleado acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ◆ Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- ◆ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

Reinducción

De acuerdo al Decreto Ley 1567 de 1998 el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Está dirigido a todos los funcionarios que laboran en el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E. y debe realizarse mínimo cada 2 años o cada vez que haya cambios en la normatividad que regula la función pública incluyendo, inhabilidades e incompatibilidades

Objetivos

Sus objetivos específicos de la Reinducción son los siguientes:

Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

- ◆ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ◆ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

- ◆ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad. Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto Ley 1567 de 1998.
- ◆ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ◆ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

4.8.3. LINEA 3 – Apoyo a programas de educación formal

El Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., dará el tiempo necesario a sus servidores públicos para realizar estudios en los diferentes niveles tales como: pre-grado, postgrado y maestrías, en modalidad semipresencial y a distancia.

4.9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se estará llevando a cabo de manera permanente, toda vez que mensualmente se encuentra estipulado desarrollar los temas en los cuales se realizarán las respectivas capacitaciones, acompañadas de las evidencias que se recojan en el momento.

Cada 2 meses, se estará evaluando al personal a través de diferentes medios de valoración para poder determinar el nivel de aprendizaje y reforzar si es el caso.

El resultado de la evaluación, se anexará a la hoja de vida del funcionario.

4.10. SOCIALIZACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación se estará dando a conocer a los funcionarios a través de la publicación del mismo en las diferentes carteleras ubicadas estratégicamente en las instalaciones, la página web del Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., correos electrónicos de los funcionarios.



CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2024

No.	CONCEPTO	BENEFICIARIOS	No. PERSONAS	TEMA CAPACITACION	MES	ENTIDAD	RESPONSABLES
1	CAPACITACION	ASISTENCIALES	10	Covid 19	FEBRERO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
2	CAPACITACION	ASISTENCIALES	10	IVU (revisión de toma de muestra y participación del laboratorio para definir probables errores en toma de muestra)	FEBRERO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
3	CAPACITACION	ASISTENCIALES	10	Bronquiolitis, ¿qué hay de nuevo? ¿Nos basamos en la evidencia?	FEBRERO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
4	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Infección de partes blandas. Revisamos la terapéutica	FEBRERO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
5	REINDUCCION	Asistenciales	80	Módulo de Historia Clínica	FEBRERO	ISAAC BENJUMEA	Talento Humano
6	CAPACITACION	ADMINISTRATIVO	5	Organización de las Historias Laborales, Circular 03/2003	FEBRERO	SENA	Talento Humano
7	CAPACITACION	ASISTENCIALES	5	Certificado de Defunción	MARZO	DANE	Talento Humano

8	CAPACITACION	ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS	123	Modelo integrado Planeación y Gestión	MARZO	VIRTUAL	Talento Humano
9	CAPACITACION	ADMINISTRATIVOS	5	Manejo de certificados de Defunción y Nacido Vivo	MARZO	DANE	Talento Humano
10	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Sepsis en pediatría, que dice la nueva campaña	MARZO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
11	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	NAC, racionalizamos antibiótico?	MARZO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
12	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Paciente pediátrico con fiebre prolongada	MARZO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
13	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Sepsis en pediatría, que dice la nueva campaña	MARZO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
14	CAPACITACIÓN	administrativos	50	Ley General de Archivos. 594/2000	ABRIL	SENA	Talento Humano
15	CAPACITACION	administrativos	60	Organización de Archivos de Gestión - Acuerdo 042/2002	ABRIL	SENA	Talento Humano



16	CAPACITACION	ADMINISTRATIVO	50	Criterios básicos para creación, conformación, organización, control y consulta de los expedientes de archivo, Acuerdo 02/2014	ABRIL	SENA	Talento Humano
17	CAPACITACION	ADMINISTRATIVO	50	Unidades de Correspondencia y Comunicaciones Oficiales, Acuerdo 060/2001	ABRIL	SENA	Talento Humano
18	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Desnutrición aguda, aspectos claves en el manejo y acuerdo con nutrición para un manejo adecuado.	ABRIL	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
19	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Antibioticoterapia en pediatría, prevención de resistencia	ABRIL	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
20	CAPACITACION	ADMISNITRATIVOS - ASISTENCIALES	25	Excel Básico	ABRIL	SENA	Talento Humano
21	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Como evitar infecciones asociadas al manejo de salud	ABRIL	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
22	CAPACITACIÓN TALLER	Administrativos Asistenciales	100	Conductas de Acoso Laboral Ley 1010 del 2006	MAYO	ARL COLMENA	Talento Humano



23	CAPACITACION	ADMINISTRATIVO	50	Instrumentos Archivísticos.	MAYO	SENA	Talento Humano
24	SOCIALIZACION	ADMINISTRATIVO	50	Políticas, procedimientos o guías del proceso de Gestión Documental.	MAYO	SENA	Talento Humano
25	CAPÁCITACION	ASISTENCIALES	15	Enfermedad Diarreica Aguda, volvemos a la vía oral.	MAYO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
26	CAPÁCITACION	ASISTENCIALES	15	¿Estatus convulsivo, nos actualizamos? Contamos con los recursos terapéuticos para hacerlo	MAYO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
27	CAPÁCITACION	ASISTENCIALES	15	Convulsión febril simple y compleja, nuevos paradigmas	MAYO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
28	CAPÁCITACION	ASISTENCIALES	15	Paciente con fiebre sin foco	MAYO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
29	CAPÁCITACION	ASISTENCIALES	15	SIDA en pediatría, para no olvidar	MAYO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
30	CAPACITACION	Administrativo Asistenciales	15	Preparación para el Retiro (Pre-Pensionados)	JUNIO	ARL COLMENA	Talento Humano

31	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	50	Procesos y Procedimientos del SIAU	JUNIO	DRA MIRIAN DIAZ	Talento Humano
32	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Sífilis congénita, que dice la nueva guía	JUNIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
33	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Paciente con Ictericia en sala de urgencias	JUNIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
34	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Leucemia en pediatría	JUNIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
35	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	100	Como Resolver Conflictos	JUNIO	ARL COLMENA	Talento Humano
36	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Urgencias Oncológicas	JUNIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
37	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Uso racional y conservado para el manejo de los hemoderivados	JULIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
38	CAPACITACION	ASISTENCIALES	15	Hemoderivados, uso racional	JULIO	DR. ALFONSO GONZÁLEZ PEDIATRA	Talento Humano
39	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	80	Creando Ambientes Laborales Sanos	JULIO	ARL COLMENA	Talento Humano
40	CAPACITACIÓN	Administrativo Asistenciales	80	Manejando el Estrés Laboral en tiempos de pandemia	JULIO AGOSTO	ARL COLMENA	Talento Humano

41	CAPACITACION	Asistenciales y administrativos	80	Riesgos Laborales	JULIO	ARL COLMENA	Talento Humano
42	CAPACITACION TALLER	Administrativos Asistenciales	80	Código de Integridad	JUNIO	LIDER TALENTO HUMANO	Talento Humano
43	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	100	Humanización del Servicio y Buen Trato	JULIO- AGOSTO	SENA	Talento Humano
44	CAPACITACIÓN	Asistenciales	100	Seguridad Del Paciente	JULIO - AGOSTO	UNIVERSIDAD DE SUCRE	Talento Humano
45	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	100	Servicio al Ciudadano	JULIO AGOSTO	SENA	Talento Humano
46	CAPACITACIÓN	Asistenciales	100	Motivación para el Liderazgo y Trabajo en Equipo	JULIO AGOSTO	ARL COLMENA	Talento Humano
47	CAPACITACIÓN	Administrativos Asistenciales	100	Seguridad de la Información	JULIO AGOSTO	ING. ISAAC BENJUMEA	Talento Humano
48	CAPACITACIÓN	Asistenciales Administrativos	100	Atención Especial al Ciudadano en Condición de Discapacidad, Adultos Mayores y Mujeres en estado de Embarazo	JULIO AGOSTO	SENA	Talento Humano
49	CAPACITACIÓN	Asistenciales y Administrativos	100	Manejo de Paciente Terminal (DUELO)	JULIO AGOSTO	POR CONFIRMAR	Talento Humano



50	CAPACITACIÓN	Asistenciales Administrativos	100	Estilos de Vida Saludable	AGOSTO	DRA. LASTENIA PUPO	Talento Humano
51	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	50	Políticas de: seguridad y salud en el trabajo, de alcohol y drogas y reglamento de higiene y seguridad industrial	AGOSTO	DRA LASTENA PUPO	CAPACITACION
52	REINDUCCION	Asistenciales Administrativos	50	Inducción y reintucción del sg-sst	AGOSTO	DRA LASTENA PUPO	REINDUCCION
53	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	50	Relaciones, interpersonales, humanas, valores y comunicación asertiva.	AGOSTO	ARL COLMENA	CAPACITACION
54	CAPACITACIÓN	Asistenciales y Administrativos	80	Deberes y Derechos de Los Usuarios	SEPTIEMBRE	DRA JOHANA PACHECO	Talento Humano
556	CAPACITACIÓN	Asistenciales y Administrativos	25	Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual	SEPTIEMBRE	SENA	Talento Humano
57	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	50	Participación Ciudadanía Rendición de Cuentas y Control Social	SEPTIEMBRE	Dr. EDER VILORIA	Talento Humano



58	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	25	Transparencia y Derecho de acceso a la Información Pública.	SEPTIEMBRE	SENA	Talento Humano
59	CAPACITACION	Asistenciales	100	Enfermedad Hipertensiva del Embarazo, Hemorragia Postparto, Atención del Parto, Aborto, Ca de Cuello Uterino	SEPTIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
60	CAPACITACION	Asistenciales	80	Atención del RN, Síndrome de Dificultad Respiratoria del RN, Ictericia Neonatal, SALAM.	OCTUBRE NOVIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
61	CAPACITACION	Asistenciales	80	COVID 19, IVU, Bronquiolitis, Dengue, Sepsis, NAC, Fiebre prolongada, Desnutrición	OCTUBRE NOVIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
62	CAPACITACION	Asistenciales	80	Apendicitis, Dolor abdominal, Hernia Inguinal, Coleditiasis, Cólico Renal, Trauma cerrado de Abdomen, Herida Penetrante a Tórax	OCTUBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
63	CAPACITACION	Asistenciales	100	SARS COV2, Hipertensión Esencial, ICC, Síndrome Coronario Agudo, ACV, Cefalea, Neumonía, EPOC, Síndrome Convulsivo	OCTUBRE NOVIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano

64	CAPACITACION	Asistenciales	80	Uso Racional del Software y Estandarización del CIE 10 por Especialidad	OCTUBRE NOVIEMBRE	ING. ISAAC BENJUMEA	Talento Humano
65	CAPACITACION	Asistenciales	80	Divulgación del Modelo de Atención soportado en la seguridad del paciente, enfoque de riesgo y la humanización de la atención.	OCTUBRE NOVIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
66	CAPACITACION	Asistenciales	80	Muerte Cerebral, Hemorragia Vías Digestivas, Trombo embolismo, Embolectomía, Inserción de Marcapaso Interno, Oxigenoterapia, Sepsis y Shock Séptico	OCTUBRE NOVIEMBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
67	SOCIALIZACION	Asistenciales	80	Política de seguridad del paciente y del programa de seguridad del paciente	OCTUBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano



68	SOCIALIZACION	Asistenciales	80	Modelo de reporte sistemático de eventos adversos e incidentes (formato de reporte y análisis institucional)	OCTUBRE	GRUPO INTERDISCIPLINARIO DE CAPACITACION	Talento Humano
69	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	50	Manejo de residuos hospitalario	DICIEMBRE	DRA LASTENA PUPO	Talento Humano
70	CAPACITACION	Asistenciales Administrativos	50	Motivación personal y buen trato	DICIEMBRE	ARL COLMENA	Talento Humano
71	TALLER	Asistenciales Administrativos	50	Técnicas de manejo de estrés emocional	DICIEMBRE	ARL COLMENA	Talento Humano



72	TALLER	Asistenciales Administrativos	50	Autoestima y autoconocimiento	DICIEMBRE	ARL COLMENA	Talento Humano
----	--------	-------------------------------	----	-------------------------------	-----------	-------------	----------------

◆ OTROS

TEMA	MES	FACILITADOR	DIRIGIDO A
Socialización de protocolo de mezcla y medicamentos utilizado en UCI	Mes de enero 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Cuidados de enfermería en la administración de insulina por esquema y por algoritmo dos	Mes de enero 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Atención de enfermería en reanimación cardio	Mes de febrero 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Reanimación cardiopulmonar básico y avanzado	Mes de febrero 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos



Inserción y mantenimiento de líneas arterial	Mes de febrero 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Monitorización de presión arterial invasiva	Mes de marzo 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Reducción de riesgo en atención de paciente crítico	Mes de marzo 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Protocolo de ventilación mecánica	Mes de abril 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Cuidado de paciente con VNI	Mes de mayo 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y medico
Cuidado del paciente trasfusiones sanguíneas	Mes de junio 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Socialización de seguridad del paciente	Mes de julio 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Lavado de manos	Mes de agosto de 2024	Coordinadora de UCI y polivalente	Personal de enfermería auxiliar, jefes de enfermería y médicos
Vacunación	Febrero-09 de 2024	Lemis Ruiz - jefe	Todo el personal asistencial
Código rojo	Febrero-16 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Todo el personal asistencial
Seguridad del paciente	Enero 26 de 2024	Profesional de calidad	Personal asistencial-calidad-referente de seguridad del paciente
Atención urgencias – Triage	Febrero 28 de 2024	Coordinadora servicio de urgencia	Todo el personal
Políticas del SGSST	Febrero 08 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	Personal asistencial y administrativo



Actuación en emergencia, manejo de extintores	Marzo 04 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	Personal asistencial
Bioseguridad	Marzo 15 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	Personal asistencial
Primeros auxilios, atención prehospitalaria	Marzo-22 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	Personal asistencial
Programa de gestión documental y TRD	Mayo de 2024	Líder de gestión documental	Personal asistencial y administrativo
Deberes y derechos de los usuarios	Abril-05 de 2024	Profesional SIAU	Personal asistencial
TEMA	MES	FACILITADOR	DIRIGIDO A
Trabajo en equipo	Abril -11 de 2024	Profesional psicología	Personal asistencial
Seguridad salud en el trabajo, riesgos profesionales, higiene postural, ambiente laboral, convivencia laboral	Abril -12 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	Personal asistencial
Atención al cliente, humanización en la atención, deberes y derechos del usuario	Abril - 26 de 2024	Profesional salud en el trabajo – SGSST	SIAU



PAMEC	Mayo - 03 de 2024	Capacitación por externo	Profesional de calidad
Vertimientos y emisiones atmosféricas	Mayo -10 de 2024	Capacitación por externo	Gestión ambiental
Sistema de gestión integral	Mayo-17 de 2024	Capacitación por externo	Gestión ambiental – SGSST – calidad
Manejo de sistemas de información y reportes del Software	Junio-07 de 2024	Capacitación por externo	Profesional estadística
Capacitación evaluación desempeño laboral	Febrero-15 de 2024	Talento humano	Personal de carrera
Código rojo y emergencia obstétrica	Febrero-23 de 2024	Ginecóloga - Roxana Chacín	Personal asistencial
Código azul	Marzo-15 de 2024	Anestesiólogo	Personal asistencial
Administración segura de medicamentos	Abril-05 de 2024	Enfermera	Personal asistencial
Precauciones de aislamiento hospitalario	Mayo-10 de 2024	Epidemióloga - Marcela Ibarra	Personal asistencial
Manejo de heridas y curaciones	Julio-12 de 2024	Enfermera coordinadora	Personal asistencial
Cuidados de enfermería al recién nacido	Septiembre-06 de 2024	Enfermera - Lemi Ortiz	Personal asistencial



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC
CÓDIGO
VERSIÓN
1
APROBACION
2023

Manejo de sedación en UCI	Octubre-11 de 2024	Intensivista	Personal asistencial de UCI
Ruta de atención en urgencias	Noviembre-08 de 2024	Enfermera coordinadora de urgencia	Personal asistencial
Intoxicación por plaguicidas, herbicidas y órganos fosforados	Septiembre-20 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales y especialistas
Accidente ofídico	Agosto-23 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales y especialistas
Manejo de paciente politraumatizado	Julio-26 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales y especialistas
Estrategias IAIEPI (Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia)	Junio -21 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales, pediatría y ginecólogos
Estrategias IAMI (Institución amiga de la mujer y la infancia)	Mayo -24 de 2024	Subgerente científico (Quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales, pediatría y ginecólogos
Atención a víctimas de violencia sexual	Abril-26 de 2024	Subgerente científico (quien haga sus veces)	Enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, médicos generales y especialistas





GESTION CLINICA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

CÓDIGO

VERSIÓN

1

APROBACION

2023

5. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del Cambio	Versión	Descripción del Cambio	Responsable
22/01/2024	1	Creación del documento bajo un sistema integrado de gestión de calidad	Wilson Zúñiga Muñoz – Profesional Universitario

